

LAPORAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN

**DISIPLIN KERJA DAN PENERAPAN SANKSI TERHADAP
KARYAWAN PADA PT. PEKANBARU DISTRIBUSINDO RAYA
(PDR), PEKANBARU**

**DIAJUKAN SEBAGAI SYARAT UNTUK MENYELASAIKAN STUDI DAN
MENDAPATKAN GELAR AHLI MADYA**



Oleh:

AINUL GOFUR
00772000450

JURUSAN MANAJEMEN PERUSAHAAN

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR -----	i
DAFTAR ISI -----	iv
DAFTAR TABEL -----	vi
BAB I : PENDAHULUAN -----	1
A. Latar Belakang Masalah -----	1
B. Perumusan Masalah -----	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian-----	6
D. Metode Penelitian-----	7
E. Sistematika Penulisan -----	8
BAB II: TELAAH PUSTAKA -----	10
A. Pengertian Disiplin Kerja -----	10
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja-----	14
C. Pengawasan -----	17
D. Penghargaan -----	19
E. Sanksi Hukuman -----	20
BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN -----	22
A. Sejarah Singkat Perusahaan -----	22
B. Struktur Organisasi -----	23
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN -----	29
A. Hasil Penelitian-----	29
B. Pengawasan -----	29
C. Penghargaan -----	33
D. Sanksi Hukuman -----	38
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN -----	43
A. Kesimpulan -----	43
B. Saran -----	44
DAFTAR PUSTAKA -----	46
Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari peran serta manusia sebagai karyawan yang memiliki kemampuan dan kesediaan membantu berbagai aktivitas perusahaan sebagai mana yang telah ditetapkan, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberadaan karyawan di dalam perusahaan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan menentukan keberhasilan perusahaan.

Untuk mencapai kinerja sebuah perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan tersebut perlu memperhatikan beberapa faktor penting seperti kedisiplinan kerja karyawan, keterampilan serta keahlian karyawan.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian disiplin memiliki peranan penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yang optimal, efektif, dan efisien, karena di dalam disiplin terkandung ketaatan untuk menciptakan pelaksanaan aktivitas sesuai dengan konsepsi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga kemungkinan terjadinya penyimpangan dan penyelewengan dari tujuan yang dimaksud dapat ditolerir secepatnya.

Kedisiplinan kerja memerlukan perhatian pimpinan perusahaan, ia harus mengetahui pendidikan, watak, tingkah laku, penampilan, kebutuhan, cita-cita atau kepentingan yang kebiasaan-kebiasaan dibentuk oleh keadaan aslinya, kebosanan, kelelahan kerja, keadaan lingkungan dan pengalaman kerja. Dengan demikian pimpinan perusahaan harus mampu memfungsikan otoritas fungsional dalam mengimplementasikan kedisiplinan untuk mengambil keputusan penetapan rencana atas dasar kebijakan khususnya menyangkut kedisipliner seperti: kehadiran kerja, kelalaian kerja, dan interupsi kerja. Hal tersebut bukan hanya sekedar melengkapi menegaskan tetapi pimpinan harus dapat menegaskan peraturan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, diperlukan adanya peraturan-peraturan agar kinerja perusahaan tersebut dapat berjalan dan melakukan tindakan atau sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan sesuai dengan peraturan yang telah disepakati di perusahaan.

Dengan arti kata mengatur dan mengkoordinir serta menerapkan peraturan yang tegas dalam praktek yang sama terhadap bawahan, memberikan peraturan-peraturan yang tegas terhadap pelaksanaan dan menerapkan tindakan terhadap pelanggaran, penerapan peraturan-peraturan merupakan momen yang sangat penting dalam menegakkan disiplin terhadap aktivitas karyawan.

Dengan demikian, maka akan mengakibatkan karyawan tersebut tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, dan hasilnya menimbulkan kebanggaan tersendiri dan prestasi atas pekerjaan yang dilakukannya tersebut. Begitu juga pada perusahaan akan terwujud tujuan yang diinginkan dan mendapatkan keuntungan dari usaha tersebut.

Masalah disiplin kerja karyawan sangat penting untuk ditegakkan PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) yang bergerak dalam bidang distributor barang dari produk Wings. Adapun penegakan peraturan dalam rangka disiplin pekerjaan karyawan yaitu tentang pengoperasian kegiatan-kegiatan perusahaan. Dengan adanya disiplin diharapkan perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan lancar. Pada dasarnya perusahaan ini telah melaksanakan peraturan-peraturan yang mengikat karyawan untuk berdisiplin, hal ini penulis mendapatkan data dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan yaitu masalah peraturan kerja karyawan, dari jadwal kerja karyawan dapat dilihat dari table I.1 berikut:

Tabel I.1: Jadwal masuk, istirahat dan jam keluar karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya.

Hari	Masuk	Istirahat	Masuk setelah istirahat	Pulang
Senin	07.30 Wib	12.00 Wib	13.00 Wib	17.00 Wib
Selasa	07.30 Wib	12.00 Wib	13.00 Wib	17.00 Wib
Rabu	07.30 Wib	12.00 Wib	13.00 Wib	17.00 Wib
Kamis	07.30 Wib	12.00 Wib	13.00 Wib	17.00 Wib
Juma't	07.30 Wib	11.30 Wib	13.30 Wib	16.00 Wib
Sabtu	07.30 Wib	12.00 Wib	13.00 Wib	15.00 Wib

Sumber dari PT PDR Pekanbaru

Kemudian peraturan-peraturan yang diterapkan dalam perusahaan ini adalah seperti hal-hal berikut:

1. Masalah kehadiran karyawan telah diatur dan ditetapkan oleh perusahaan, dengan tujuan agar karyawan dapat mengetahui waktu kerjanya dan dapat menepati waktu yang ditentukan, serta jam istirahat karyawan tersebut telah diatur dengan baik.
2. Pada waktu jam kerja karyawan dituntut untuk serius dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga terhindar dari masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan.
3. Pada waktu jam kerja karyawan dilarang ngobrol dengan karyawan lainnya yang mengganggu konsentrasi bekerja, apalagi keluar meninggalkan pekerjaan untuk aktivitas lain.

Adapun sanksi-sanksi yang diterapkan oleh perusahaan ini terhadap karyawannya yang melakukan pelanggaran dari peraturan adalah sebagai berikut

1. Karyawan yang tidak hadir, akan mendapatkan pemotongan gaji sesuai dengan jumlah persentase gaji karyawan kecuali cuty.
2. Memberikan teguran lisan atau surat peringatan bagi karyawan yang kurang efektif dalam bekerja terutama kurangnya tingkat disiplin karyawan.
3. Memberikan sanksi berat bagi karyawan yang melakukan pelanggaran atau menghambat kinerja perusahaan, misalnya penurunan jabatan, skorsing, dll .
4. Melakukan pemutusan hubungan kerja bagi karyawan yang mempunyai kesalahan berat atau dapat mencemarkan nama baik perusahaan.

Dari peraturan-peraturan dan sanksi hukuman yang diterapkan perusahaan, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas kerja, sehingga akan tercapai dari tujuan perusahaan.

Namun dari peraturan-peraturan disiplin yang telah ditetapkan tersebut, kenyataannya masih ada permasalahan yang terjadi pada perusahaan. Ini dilihat dari pra survey sewaktu penulis praktek kerja lapangan, seperti kurangnya semangat dan motivasi karyawan yang mengakibatkan kelalaian dan kurang efektif dalam bekerja. Hal ini penulis melihat kurangnya penerapan sanksi, dan pengawasan terhadap karyawan serta motivasi karyawan. Selain itu, tingkat kehadiran karyawan juga mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan pada table I.2 sebagai berikut:

Table I.2: Absensi Kerja Karyawan PT. PDR Pekanbaru

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Efektif bekerja (hari)	Absensi			Tingkat absensi (%)
			Sakit tanpa keterangan dokter	Alpa (hari)	Jumlah (hari)	
2007	45	290	10	7	17	5,86
2008	49	293	15	11	26	8,87
2009	54	292	16	20	38	13,01

Sumber dari PT PDR Pekanbaru

Berdasarkan table di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2007 jumlah karyawan sebanyak 45 orang, tingkat absensinya sebanyak 17 hari (5,86 %). Kemudian tahun 2008 jumlah karyawan bertambah menjadi 49 orang, diperoleh tingkat absensinya sebanyak 26 hari (8,87 %). Terakhir tahun 2009 jumlah karyawan bertambah menjadi 54 orang dan di peroleh tingkat absensi karyawan sebanyak 38 hari (13,01). Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) masih rendah dan belum sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian untuk mengkaji penyebab masalah tersebut dan mengangkatnya menjadi sebuah karya tulis yang sederhana yang berjudul **“DISIPLIN KERJA DAN PENERAPAN SANKSI TERHADAP KARYAWAN PADA PT. PEKANBARU DISTRIBUSINDO RAYA (PDR), PEKANBARU”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut :

” Upaya apa yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja dan penerapan sanksi terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) Pekanbaru?”.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui sanksi-sanksi yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai sumbangan pemikiran mengenai pemecahan masalah dan juga masukan bagi perusahaan, guna meningkatkan kedisiplinan karyawan pada masa yang akan datang.

- b. Bagi penulis berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan penerapan serta pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh di bangku perkuliahan.
- c. Sebagai bahan masukan atau pedoman bagi peneliti-peneliti mendatang yang ingin meneliti dalam masalah yang sama.

D. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Pekanbaru dengan objek penelitiannya yaitu pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) yang beralokasi di jalan H.R Soebrantas No.58 Km.13,5 Rt. 01/ Rw. 04 Kel-Simpang Baru, Kec. Tampan Pekanbaru.

2. Jenis dan sumber data

Dalam penelitian ini memerlukan data dan informasi yang lengkap, berikut adalah jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data primer

Yaitu data yang penulis kumpulkan dari objek penelitian berupa wawancara atau interview dengan pimpinan perusahaan dan staf lainnya .

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari hasil studi perpustakaan, terdiri dari buku bacaan maupun literature lainnya yang menyangkut dengan masalah penelitian.

3. Metode pengumpulan data

Pada penelitian ini, data atau informasi yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan adalah dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut:

a. Wawancara

Yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan dengan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan dan staf lainnya. Data atau informasi ini dikelola menjadi data primer yang menyangkut tentang gambaran umum perusahaan dan informasi tentang peraturan-peraturan kerja perusahaan.

b. Questioner

Questioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis yang telah disusun peneliti terhadap responden yang digunakan sebagai salah satu pedoman untuk penelitian.

4. Analisis Data

Setelah penulis mengumpulkan sejumlah data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini maka selanjutnya adalah menganalisis data tersebut dalam rangka untuk mengujinya, dengan menggunakan analisa Kuantitatif.

E. Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan ini, sistematika tulisan terdiri dari lima bab yang masing-masing bab diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, serta sistematika tulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini membahas beberapa teori yang dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan dalam penelitian.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan secara singkat tentang sejarah perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini berisikan perbandingan teori dan kenyataan di lapangan dan mengevaluasi teori dengan hasil penelitian yang menguraikan disiplin kerja karyawan dan penerapan sanksi terhadap karyawan pada PT. PDR Pekanbaru.

BAB V : PENUTUP

Dalam penelitian ini diberikan suatu kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu memecahkan masalah pada perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Disiplin Kerja

Manusia sebagai anggota organisasi dapat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi melalui proses kegiatan di segala bidang. Setiap kebutuhan manusia yang hendak dicapai perlu melakukan kerjasama dengan orang lain. Untuk judul penelitian ini maka dikemukakan penjelasan ataupun teori yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi.

Disiplin berasal dari bahasa latin "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhanian serta pengembangan tabiat. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajiban, kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal **(Martoyo, 2000: 151)**. Hasibuan mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. **(Hasibuan, 2002: 193)**.

Selanjutnya pengertian disiplin menurut Siagian memberikan batasan Kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. **(Siagian, 2002: 305)**.

Kesadaran akan pentingnya disiplin harus ditanamkan pada setiap individu dalam suatu organisasi/ perusahaan, karena dengan kesadaran tersebut akan melahirkan kemauan

dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Di samping itu setiap pimpinan harus memberikan pengarahan dan mengadakan pemantauan terhadap bawahan dalam melaksanakan disiplin.

Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai sendiri, yang diperlihatkan mereka dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berasal dari kesadaran diri yang mendalam maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap taat mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam organisasi/ perusahaan.

Dalam arti luas disiplin mengandung arti sebagai berikut:

1. Kepatuhan terhadap peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
2. Keteraturan dan ketertiban dalam melaksanakan tugas.
1. Ketulusan, kejujuran dan kesadaran yang mendalam dalam melaksanakan pekerjaan tanpa adanya paksaan dan tekanan.
2. Bersifat kenyal, tidak kaku, roaktif, dan tidak menyimpang dari ketentuan yang ada.

(F.X.Joewono,2002:07).

Borthos memberikan pengertian, disiplin adalah pencerminan dari nilai kemandirian yang dihayati dan diamalkan oleh setiap individu dan masyarakat suatu bangsa dalam kehidupannya. Karena itu disiplin merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum, norma, etika, dan aturan-aturan yang berlaku dalam rangka persatuan dan kesatuan.

Disiplin merupakan suatu keharusan bagi karyawan, karena melalui disiplin akan tercapai tujuan kerja yang ditetapkan. Disiplin merupakan suatu keadaan tertib di mana

orang-orang yang bergabung di dalam suatu organisasi tunduk pada aturan-aturan yang telah ada dengan senang hati (**Gia, 2000: 54**).

Menurut Henry Simamora, disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan secara teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu perusahaan (**Henry Simamora 2002: 48**).

Menurut T. Hani handoko, ia menyatakan pula bahwa disiplin kerja karyawan merupakan usaha yang dilakukan menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. Disiplin juga bisa dikatakan sebagai sasaran untuk mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan dapat berjalan dengan tertib sesuai dengan peraturan perusahaan.

Disiplin juga dapat diartikan sebagai pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, serta kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku (**Saydam, 2000: 208**). Begitu juga pendapat dari Tohardi yang mengatakan bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang berlaku (**Tohardi, 2002: 393**).

Siswanto juga mengatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar peraturan yang telah ditetapkan. (**Siswanto, 2003: 291**)

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib, mentaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efesiensi, efektifitas dan produktivitas.

Sedangkan perusahaan yang mempunyai karyawan tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktifitas dan akan mustahil untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mankunegara ada tiga macam untuk menegakkan disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk mengerakkan karyawan mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, serta aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakkan karyawan berdisiplin diri.

Bentuk-bentuknya adalah:

- a. Motivasi
- b. Nasehat
- c. Komunikasi dua arah

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatakan suatu peraturan dan mengerakkan karyawan serta mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan .

Bentuk-bentuknya adalah:

- a. Peringatan sebelum pelanggaran
- b. Memberikan hukuman yang konsisten
- c. Memperhatikan azas keadilan dan keseimbangan

3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif adalah disiplin yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberi kesempatan kepada karyawan untuk memberikan tindakan *korektif* sebelum hukuman-hukuman yang lebih sering untuk dilaksanakan. Disiplin *Progresif* memungkinkan manajemen membantu karyawan untuk memperbaiki kesalahan mereka.

Sistem disiplin *progresif* secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

- a. Teguran secara lisan oleh pimpinan
- b. Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia
- c. Skorsing dari pekerjaan 1-3 hari
- d. Skorsing 1 minggu atau lebih
- e. Dipecat (PHK)

Dari kutipan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menegakkan disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerjanya pada suatu perusahaan, sebab dengan disiplin tersebut dapat diharapkan peraturan- peraturan ditaati oleh karyawan. Dengan demikian keberhasilan mewujudkan disiplin akan menciptakan karyawan yang menghargai waktu dan menjunjung tinggi tanggung jawab serta tercapainya prestasi yang diinginkan.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Setiap karyawan diwajibkan untuk mentaati peraturan yang ada, guna meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan yaitu:

1. Menurut Martoyo, salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah lingkungan. Lingkungan bukan saja bisa mempengaruhi kedisiplinan karyawan, tetapi juga bisa menimbulkan motivasi agar bisa bekerja dengan baik (**Martoyo, 2000: 35**).
2. Menurut Nitisemito, dalam melaksanakan tugasnya juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat ia bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka akan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Jika kegairahan dan semangat kerja sudah timbul, maka disiplin kerja akan tercipta. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan semua tugas yang diberikan (**Nitisemito, 2000: 193**).
3. Menurut Melayu berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja dalam suatu organisasi yaitu:
 - a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
 - b. Keteladanan pemimpin
Keteladanan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan adanya keteladanan pemimpin yang baik, maka kedisiplinan kerja karyawan akan ikut membaik. Seorang pemimpin harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya.

- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)
Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan, maka disiplin kerja akan terlaksana. Semakin besar balas jasa, maka akan semakin baik disiplin kerja karyawan begitu juga sebaliknya.
- d. Keadilan
Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.
- e. Waskad (pengawasan melekad)
Waskad adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan. Waskad secara efektif dapat merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karena karyawan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan petunjuk, pengarahan dari atasannya secara langsung. Dengan adanya waskad, pemimpin dapat mengetahui langsung kedisiplinan kerja karyawan sehingga pemimpin dapat menilai kondisi setiap waktu.
- f. Ketegasan pemimpin
Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak menghukum setiap karyawan yang melakukan tindakan indisipliner sesuai dengan peraturan yang berlaku. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum karyawan yang melakukan tindakan indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan kerja yang baik. Pelanggaran yang dilakukan karyawan hendaknya jangan dibiarkan berlarut-larut tanpa suatu tindakan yang tegas. Jika pelanggaran tersebut dibiarkan maka tentulah karyawan akan menganggap ancaman itu sebagai omong kosong belaka. Artinya mereka akan berani melanggar lagi karena tidak ada tindakan yang tegas atas pelanggaran yang mereka lakukan.
- g. Sanksi hukum
Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan kerja dengan sanksi hukum yang berat, maka karyawan menjadi takut untuk melanggar peraturan organisasi sehingga perilaku indisipliner karyawan dapat berkurang. Berat atau ringannya sanksi yang ditetapkan juga mempengaruhi baik buruknya disiplin karyawan. Hendaknya sanksi hukuman tersebut tidak terlalu berat supaya sanksi dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan agar merubah perilakunya.

- h. Hubungan kemanusiaan
Menciptakan hubungan yang tentram dan hamonis di antara para karyawan, serta hubungan ke atas maupun ke bawah. Dengan hubungan yang baik ini akan menimbulkan keinginan atau kesadaran untuk disiplin dalam bekerja, sehingga apa yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. **(Hasibuan, 2006: 194).**
- 4. Menurut Wirakusuma, faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah pengawasan. Pengawasan dapat diartikan sebagai tindakan yang terdiri dari meneliti segala sesuatunya sesuai dengan rencana yang telah dikeluarkan. Prinsip untuk menunjukkan kelemahan, agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan dan kesalahan tersebut **(Wirakusuma, 1999: 120).**

Dari pengertian disiplin yang di uraikan di atas sangat banyak sekali faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk mendisiplinkan diri dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Namun dalam penelitian ini penulis hanya mengambil beberapa faktor saja yang menjadi indikator dalam penelitian penulis.

C. Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai tindakan yang terdiri dari meneliti segala sesuatunya sesuai dengan rencana yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan tersebut **(Wira Kusumah,1998:120).**

Sudah menjadi tugas seorang pengawas untuk dapat mengusahakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah direncanakan dan melakukan kegiatan pemeriksaan, pencocokan serta pengendalian berbagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut, dan bila perlu mengatur dan mencegah sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan dan diambil langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan. Jadi pengawasan bukan semata-mata

untuk mencari dan menemukan kesalahan namun, yang lebih penting lagi adalah tindakan korektif dan pemecahannya.

Pengawasan bertujuan agar program yang telah ditentukan dapat dicapai secara berdaya guna dan berhasil guna (SP. Siagian, 2004:135-137)

Batasan pengawasan adalah berusaha hingga hasil pelaksanaan sedapat mungkin sesuai dengan rencana, hal ini mengandung pembuatan standard dan pemberian motivasi kepada orang mencapai standard itu, membandingkan antara hasil sesungguhnya dengan standard, melakukan korektif yang diperlukan apabila hasil pekerjaan berbeda atau tidak sesuai dengan rencana (Moekidjat, 1999; 21)

Menurut Manulang Tindakan pengawasan pada dasarnya dapat digolongkan kedalam bentuk berikut:

1. Pengawasan dari dalam

Yaitu pengawasan yang dilakukan perusahaan atas dasar pekerjaan yang dilaksanakan.

2. Pengawasan dari luar

Pengawasan yang dilakukan oleh aparat, unit, instansi atau perusahaan yang di luar perusahaan, mereka bekerja atas instruksi atau permintaan kepadanya

3. Pengawasan preventif

Yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum rencana dilaksanakan, tujuannya untuk mencegah terjadinya kesalahan atau kekeliruan dalam pengawasan terhadap penyusunan perencanaan.

4. Pengawasan represif

Yaitu pengawasan terhadap hasil yang dicapai guna menjamin mutu atau kualitas kerja serta pencapaian target yang dilaksanakan.

Selanjutnya menurut Manullang menyatakan bahwa tujuan dari pengawasan adalah:

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidaknya yang dilaksanakan karyawan
2. Untuk memperbaiki kesalahan serta mencegah timbulnya kesalahan baru oleh karyawan
3. Untuk mengetahui apakah anggaran yang telah ditetapkan dalam rencana terarah pada sasaran yang sesuai dengan yang ditetapkan
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja karyawan sesuai dengan yang ditetapkan
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dibandingkan dengan yang ditetapkan dan direncanakan perusahaan.

Pengawasan yang baik akan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan, sehingga hal tersebut akan menimbulkan semangat kerja karyawan, yakni dengan adanya hubungan baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawan. Melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan pada bawahannya, karyawan akan merasa dirinya sebagai unsur penting dari organisasi perusahaan.

Dengan demikian dapat diartikan berhasil atau tidak para karyawan melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sangat tergantung pada pengawasan yang diberikan.

D. Penghargaan

Penghargaan (reward) adalah suatu momen yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kedisiplinannya, karena dengan penghargaan akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan terhadap pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan meningkat pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan tersebut, pimpinan perusahaan harus memberikan penghargaan yang relatif tinggi kepada karyawan yang mengerjakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu serta berprestasi. Bentuk penghargaan biasanya bermacam-macam, misalnya dengan kenaikan jabatan/gaji dan memberikan fasilitas yang cukup kepada karyawan.

Dengan penghargaan tersebut akan menimbulkan kesadaran karyawan untuk meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja dan kinerja perusahaan pun akan meningkat. Karena penghargaan ini sangat berpengaruh sekali terhadap karyawan, yaitu berhubungan dengan kebutuhan ekonominya dan dengan penghargaan yang diberikan pimpinan perusahaan akan memacu keinginan karyawan untuk giat bekerja.

E. Sanksi Hukuman

Suatu disiplin dapat ditegakkan bila di samping aturan tertulis yang jadi pegangan bersama, juga perlu ada sanksi hukuman. Sanksi hukuman tidak hanya tertulis di atas kertas saja, tetapi benar-benar dilaksanakan dalam praktek sehari-hari. Maka perlu adanya keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian maka karyawan benar-benar akan terhindar sikap-sikap yang tercela, asal jadi dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. sanksi hukum dalam disiplin kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah dengan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan yang jelas-jelas melanggar peraturan disiplin (Saydam, 2000:212).

Menurut Mangkunegara Pemberian Sanksi pelanggaran disiplin tidak boleh dibedakan antara yang satu dengan yang lainnya terhadap bawahan, artinya perlakuan seorang atasan atau pimpinan harus adil terhadap karyawannya sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan perusahaan (Mangkunegara 2001: 132).

Menurut Hasibuan sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan dan terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk merubah perilakunya. (Hasibuan, 2000: 197).

Dengan adanya sanksi hukuman tersebut di harapkan para karyawan tidak menganggapnya sebagai ancaman yang menakutkan melainkan sebagai pedoman yang mendidik dan melatih karyawan agar melaksanakan semua peraturan dan norma yang berlaku, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik.

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

Pada saat sekarang ini kebutuhan masyarakat semakin meningkat, salah satunya adalah kebutuhan harian seperti barang-barang keperluan dalam keluarga. Dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat tersebut, maka akan menyebabkan kelahiran produk Wings menjadi kebutuhan yang sangat penting, terutama dalam menunjang kebutuhan sehari-hari. Ditunjang oleh peningkatan pendapatan dan daya beli masyarakat, mengakibatkan penggunaan produk tersebut meningkat pula.

Perusahaan ini didirikan di jalan Riau Pekanbaru pada tanggal 1 maret 1997 dengan akta pendirian No. 15 dan surat izin usaha perdagangan No. 127/ DINAS 0401/ USDAG X/ 2004 nomor pajak 048035329-218.000.

Kemudian karena adanya tuntunan pengelolaan manajemen yang lebih baik dan permintaan pasar yang semakin meningkat, maka perusahaan ini didirikan yang di alokasikan terletak di jalan H.R Soebrantas No.58 Km.13,5 Rt. 01/ Rw. 04 Kel-Simpang Baru, Kec. Tampan Pekanbaru. PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) ini bekerja sama dengan PT. Sayap Mas Utama (SMU) yang mana PT. PDR menginput barang dari produk Wings yang di

diproduksi oleh PT. SMU baru disalurkan ke konsumen, Di dalam menjalankan kegiatan usahanya perusahaan ini mempunyai maksud dan tujuan sebagai berikut:

1. Menjalankan usahanya dalam bidang perdagangan umum dari segala macam barang yang berproduk Wings.
2. Tujuan utamanya adalah mencari profit atau keuntungan.
3. Untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Riau pekanbaru khususnya.
4. Menjalankan usahanya dalam bidang grosir dan distributor serta supplier.

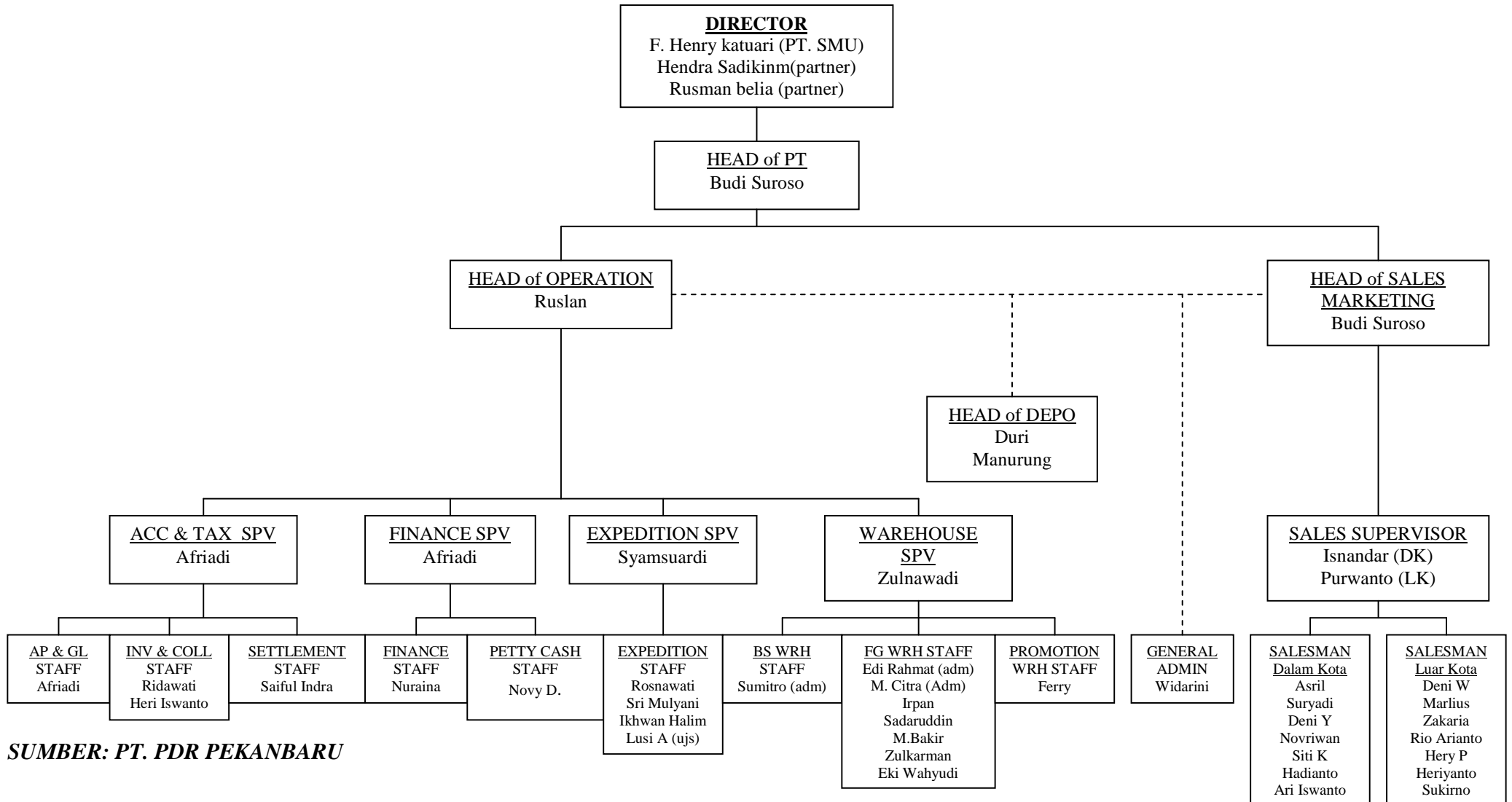
B. Struktur Organisasi

Pada proses jalannya perusahaan harus didukung oleh struktur organisasi yang jelas, hal ini berkaitan dengan pendelegasian tugas dan wewenang dari organisasi perusahaan. Satu hal yang sangat penting dalam menyusun struktur organisasi tersebut bersifat fleksibel dalam arti mudah mengadakan penyesuaian bila perusahaan mengalami perkembangan tanpa perlu melakukan perubahan total. Selain itu struktur organisasi tersebut dengan jelas menunjukkan adanya garis wewenang dan tanggung jawab antara setiap orang dalam menjalankan tugasnya.

Dengan adanya struktur organisasi setiap personil yang disiapkan pada jabatan yang dipegangnya pada saat itu mengetahui tugas dan tanggung jawabnya serta kepada siapa harus melimpahkan wewenangnya atas pekerjaan tersebut, lebih mudah dikerjakan dalam menentukan struktur organisasi pada masing-masing perusahaan, akan berbeda satu sama lainnya karena disesuaikan dengan kondisi atau tipe dari garis wewenang yang ditetapkan perusahaan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa struktur organisasi yang jelas dapat dijadikan kerangka dasar yang menggambarkan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang terdapat dalam organisasi.

Begitu juga halnya dengan PT. Pekanbaru Distribusindo Raya dalam upaya merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan ini juga telah melaksanakan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Untuk mengetahui gambaran struktur organisasi PT. Pekanbaru Distribusindo Raya dapat dilihat pada gambar berikut III.1:

STRUKTUR ORGANISASI PT. PEKANBARU DISTRIBUSINDO RAYA



SUMBER: PT. PDR PEKANBARU

Dari struktur organisasi di atas, sehubungan dengan perencanaan dan pelaksanaan berbagai aktivitas yang ada pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya, maka diperlukan suatu manajemen yang mampu mengkoordinir dan mengarahkan, serta mengawasi pelaksanaan dari masing-masing tugas dan wewenang di dalam organisasinya secara bertingkat, mulai dari tingkat atas hingga tingkat rendah.

Selanjutnya melihat pada bentuk struktur organisasi di atas, maka dapat dikatakan bahwa struktur organisasi pada perusahaan ini yang berbentuk garis. Pada jenis organisasi ini, kekuasaan sepenuhnya dipegang oleh pimpinan dan sekaligus bertanggung jawab terhadap semua jenis kegiatan perusahaan, baik secara internal maupun eksternal. Sedangkan wakil pimpinan bertanggung jawab membantu pimpinan dalam menjalankan fungsinya dengan memberikan tugas dan wewenang yang memberikan perintah dan intruksi.

Berdasarkan gambar di atas, untuk lebih mengetahui tentang *job description* (gambar kerja) PT. Pekanbaru Distribusindo Raya dapat dilihat dari uraian berikut:

1. Direktur (*Director*)

Direktur adalah seseorang yang menjadi pucuk pimpinan atau yang bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan ataupun kegagalan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan. Di mana tugas utamanya adalah mengkoordinir dan menggerakkan seluruh operasional perusahaan, kemudian dalam menjalankan tugas tersebut dibantu oleh wakil direktur yang menghubungkan langsung kepada setiap kepala bagian organisasi.

2. ADM Marketing

Kepala ADM marketing ini mempunyai tugas dan wewenang mengawasi kegiatan pemasaran perusahaan dan bertanggung jawab langsung kepada direktur. Dalam menjalankan fungsinya dibantu oleh *Supervisor* dan *Sales Merchandise*.

3. Personalia

Kepala personalia bertanggung jawab dalam mengkoordinir tugas-tugas karyawan dan mengawasi setiap aktivitas karyawan, dan bertanggung jawab langsung kepada direktur perusahaan.

4. Accounting (*Finance*)

Pada bagian accounting berfungsi mencatat setiap transaksi yang terjadi dan membuat neraca dan laba rugi. Bagian akuntansi ini dibantu oleh kasir, yaitu bertanggung jawab menerima dan mengeluarkan khas, menyetorkan khas ke Bank, dan pemegang khas.

5. Kepala Gudang

Kepala gudang bertugas dan bertanggung jawab juga mengatur operasional gudang di perusahaan, membawahi bagian logistic dan transportasi. Kepala bagian gudang ini bertanggung jawab langsung kepada direktur dan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh beberapa pengawas.

6. Ekspedisi (*Expedition*)

Ekspedisi bertugas mengelola atau memproses penjualan produk perusahaan, seperti membuat surat perintah keluar barang (SPKB), surat pengantar (SP) dan lain-lain, yaitu mengeluarkan surat mengirim barang dari gudang ke pembeli produk, kemudian juga membuat atau menentukan harga dari produk-produk yang dijual. Bagian ekspedisi ini dipimpin oleh supervisor yang dibantu oleh beberapa orang staff.

7. Sales

Sebelum ekspedisi mengelola penjualan barang, terlebih dahulu harus ada laporan dari salesmen tentang pemesanan barang. Artinya sales fungsinya adalah untuk mencari konsumen dan pelanggan tetap, agar produk yang dijual dapat dikeluarkan. Sales juga menagih pembayaran baik tunai maupun kredit.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Setelah penulis melakukan penelitian pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR), maka penulis akan melakukan pembahasan untuk mencari kebenaran dari data yang diambil, agar dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan disiplin kerja dan dapat menerapkan sanksi terhadap karyawan pada perusahaan tersebut.

Dalam bab ini penulis akan mencoba memberikan penjelasan dari hasil penelitian berdasarkan data kuesioner yang penulis lakukan dan melakukan pembahasan secara sistematis.

B. Pengawasan

Pengawasan pada perusahaan Pekanbaru Distribusindo Raya perlu dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawannya. Agar karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan. Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang khususnya berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai sebagai mana mestinya.

Dengan pengawasan, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini berarti pimpinan perusahaan harus selalu ada di perusahaan agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika karyawan mengalami masalah atau kesulitan.

Adapun pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Perusahaan Pekanbaru Distribusindo Raya ini adalah:

1. Pengawasan dilakukan melalui absensi
2. Pengawasan dengan cara melihat atau melakukan pemantauan secara langsung kepada karyawan.

Berikut tanggapan responden yang penulis kumpulkan dari pendapat karyawan PT Pekanbaru Distribusindo Raya yang menyangkut mengenai pengawasan pimpinan perusahaan.

Table IV.1: Tanggapan responden mengenai tingkat pengawasan pimpinan perusahaan terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR).

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat baik	13	30,95
Baik	17	40,48
Kurang baik	10	23,81
Tidak baik	2	4,76
Jumlah	42	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table IV.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa mengenai tingkat pengawasan pimpinan perusahaan adalah sangat baik yaitu 13 orang (30,95%), baik 17 orang (40,48%), kurang baik 10 orang (23,81%) dan yang menyatakan tidak baik 2 orang (4,76 %).

Kemudian tanggapan responden mengenai adanya tingkat motivasi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan, dari pengawasan pimpinan perusahaan dilihat pada table IV.2 berikut ini:

Table IV.2: Tanggapan responden mengenai tingkat motivasi karyawan untuk lebih disiplin dengan pengawasan pimpinan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR).

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat baik	29	69,05
Baik	13	30,95
Kurang baik	-	-
Tidak baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table di atas, maka dapat diketahui bahwa tingkat motivasi karyawan setelah adanya pengawasan pimpinan perusahaan adalah sangat baik yaitu 29 orang (69,05%), baik 13 orang (30,95%), kurang baik, tidak ada dan yang menyatakan tidak baik, juga tidak ada.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai keaktifan karyawan dalam melakukan pengawasan kepada karyawan dalam bekerja pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya, dilihat table IV.3:

Table IV.3: Tanggapan responden mengenai keaktifan pimpinan perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR).

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat baik	27	64,29
Baik	11	26,19
Kurang baik	4	9,52
Tidak baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table di atas, maka dapat diketahui bahwa mengenai sering atau keaktifan pimpinan dalam mengawasi karyawannya dalam bekerja adalah sangat baik yaitu 27 orang (64,29%), baik 11 orang (26,19%), kurang baik 4 orang (9,52%) dan yang menyatakan tidak baik, tidak ada.

Kemudian tanggapan responden mengenai akibat yang timbul dari adanya pengawasan kerja oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya, dilihat table IV.4:

Table IV.4: Tanggapan responden mengenai akibat pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR).

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat baik	19	45,24
Baik	14	33,33
Kurang baik	6	14,29
Tidak baik	3	7,14
Jumlah	42	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table di atas, maka dapat diketahui akibat yang timbul dari pengawasan dari pimpinan perusahaan terhadap karyawan adalah sangat baik yaitu 19 orang (45,24%), baik 14 orang (33,33%), kurang baik 6 orang (14,29%) dan yang menyatakan tidak baik 3 orang (7,14 %).

Dari table di atas, maka dapat di ambil rekapitulasi tanggapan responden terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya, yaitu pada table IV.5:

Table IV.5: Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Pengawasan pimpinan terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya

Indicator Pertanyaan	Persentase (%)				Total Responden
	Sangat baik	Baik	Kurang baik	Tidak baik	
Tingkat pengawasan pimpinan	13 (30,95)	17 (40,48)	10 (23,81)	2 (4,76)	42
Tingkat motivasi Karyawan dari pengawasan	29 (69,05)	13 (30,95)	- -	- -	42
Keaktifan pimpinan melakukan pengawasan	27 (64,29)	11 (26,19)	4 (9,52)	- -	42
Akibat pengawasan pimpinan perusahaan	19 (45,24)	14 (33,33)	6 (14,29)	3 (7,14)	42
Rata-rata	(52,38)	(32,74)	(11,90)	(2,98)	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table IV.5 di atas, maka dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan responden yaitu karyawan menyatakan sangat baik (52,38 %) dari pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan terhadap kinerja karyawannya.

C. Penghargaan

Penghargaan (*reward*) sangat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan karena dengan penghargaan akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya, dengan demikian maka kedisiplinan mereka akan baik pula. Adapun penghargaan yang pernah diberikan kepada karyawan yang disiplin pada perusahaan ini adalah pemberian insentif/tunjangan dan promosi jabatan.

Berikut tanggapan responden yang penulis kumpulkan dari pendapat karyawan PT Pekanbaru Distribusindo Raya yang menyangkut mengenai penghargaan perusahaan.

Table IV.6: Tanggapan responden mengenai pentingnya pemberian penghargaan disiplin pada karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR).

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat penting	38	90,48
Penting	4	9,52
Kurang penting	-	-
Tidak penting	-	-
Jumlah	42	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table di atas, maka dapat diketahui dari tanggapan responden bahwa pentingnya pemberian penghargaan kepada karyawan adalah sangat penting yaitu 38 orang (90,48%), penting 4 orang (9,52%), kurang penting, tidak ada. Dan yang menyatakan tidak penting juga tidak ada.

Kemudian tanggapan responden mengenai adanya karyawan mendapatkan penghargaan dari perusahaan dilihat pada table IV.7 berikut ini:

Table IV.7: Tanggapan responden mengenai pernah tidaknya karyawan mendapatkan penghargaan dari perusahaan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR).

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat sering	8	19,05

Sering	21	50
Kadang-kadang	13	30,95
Tidak pernah	-	-
Jumlah	42	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table di atas, maka dapat diketahui dari tanggapan responden bahwa pemberian penghargaan kepada karyawan adalah sangat sering yaitu 8 orang (19,05%), sering 21 orang (50%), kadang-kadang 13 orang (30,95%), dan yang menyatakan tidak pernah tidak ada.

Kemudian tanggapan responden mengenai kepuasan karyawan dari pemberian penghargaan oleh perusahaan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya, dilihat table IV.8:

Table IV.8: Tanggapan responden mengenai kepuasan penghargaan yang diterima dari perusahaan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR).

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat puas	-	-
Puas	11	26,19
Kurang puas	20	47,62
Tidak puas	11	26,19
Jumlah	42	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table di atas, maka dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan tentang penghargaan yang diterima dari perusahaan adalah yang menyatakan sangat puas tidak ada, yang menyatakan puas 11 orang (26,19%) kurang puas 20 orang (47,62%), menyatakan tidak puas 11 orang (26,19%).

Kemudian tanggapan responden mengenai adanya motivasi karyawan terhadap penghargaan yang diberikan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya, dilihat table IV.9:

Table IV.9: Tanggapan responden mengenai pengaruh penghargaan dalam memotivasi disiplin kerja karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR).

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat mendukung	-	-
Mendukung	14	33,33
Kurang mendukung	28	66,67
Tidak mendukung	-	-
Jumlah	42	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table di atas, maka dapat diketahui bahwa tingkat motivasi karyawan terhadap penghargaan yang diberikan adalah yang menyatakan sangat mendukung tidak ada, mendukung 14 orang (33,33%), kurang mendukung 23 orang (54,76%), dan yang menyatakan tidak mendukung tidak ada.

Kemudian tanggapan responden mengenai perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada karyawannya yang mempunyai kedisiplinan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya, dilihat table IV.10:

Table IV.10: Tanggapan responden mengenai keaktifan perusahaan memberikan penghargaan dari kedisiplinan karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR).

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat baik	7	16,66
Baik	16	38,10
Kurang baik	19	45,24
Tidak baik	-	-
Jumlah	42	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table di atas, maka dapat diketahui bahwa perusahaan ini dalam memberikan penghargaan kepada karyawannya yang mempunyai kedisiplinan adalah sangat baik yaitu 7 orang (16,66%), baik 16 orang (38,10%) dan kurang baik 19 orang (45,24%) dan yang menyatakan tidak baik tidak ada.

Dari table di atas, maka dapat di ambil rekapitulasi tanggapan responden terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya, yaitu pada table IV.11:

Table IV.11: Rekapitulasi tanggapan responden terhadap penghargaan perusahaan Pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya

Indicator Pertanyaan	Persentase (%)				Total Responden
	Sangat baik	Baik	Kurang baik	Tidak baik	
Pentingnya pemberian penghargan	38 (90,48)	4 (9,52)	- -	- -	42
Ada tidaknya karyawan mendapatkan penghargaan	8 (19,05)	21 (50)	13 (30,95)	- -	42
Kepuasan karyawan terhadap penghargaan	- -	11 (26,19)	20 (47,62)	11 (26,19)	42
Motivasi karyawan dari Pemberian penghargaan	- -	14 (33,33)	24 (66,67)	- -	42
Keaktifan perusahaan memberikan penghargaan	7 (16,66)	16 (38,10)	19 (45,24)	- -	42
Rata-rata	(25,24)	(31,43)	(38,09)	(5,24)	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table IV.11 di atas, maka dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan responden yaitu masalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan 38,09%, artinya masih kurang baik atau kurang memuaskan bagi karyawan.

D. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman juga berperan penting dalam memelihara dan menegakkan kedisiplinan kerja, karena dengan sanksi hukuman maka karyawan akan takut untuk berbuat kesalahan atau melanggar peraturan perusahaan sehingga perilaku indisipliner karyawan dapat berkurang.

Adapun sanksi yang diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin adalah sebagai berikut:

1. Pemotongan gaji/insentif
2. Penundaan kenaikan jabatan

Berikut tanggapan responden yang penulis kumpulkan dari pendapat karyawan PT Pekanbaru Distribusindo Raya yang menyangkut mengenai sanksi hukuman.

Table IV.12: Tanggapan responden mengenai pentingnya sanksi hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR).

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	8	19,05
Setuju	25	59,52
Kurang setuju	9	21,43
Tidak setuju	-	-
Jumlah	42	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table di atas, maka dapat diketahui dari tanggapan responden bahwa mengenai pentingnya sanksi hukuman adalah sangat setuju yaitu 8 orang (19,05%), setuju 25 orang (59,52%), kurang setuju 9 orang (21,43%), dan yang menyatakan tidak setuju tidak ada.

Kemudian tanggapan responden mengenai adanya motivasi karyawan dalam bekerja dari sanksi hukuman yang diberikan perusahaan pada table IV.13 berikut ini:

Table IV.13: Tanggapan responden mengenai motivasi karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja dari sanksi hukuman yang diterapkan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR).

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	11	26,19
Setuju	24	57,14
Kurang setuju	7	16,67
Tidak setuju	-	-
Jumlah	42	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table di atas, maka dapat diketahui bahwa mengenai motivasi karyawan dalam meningkatkan disiplin kerjanya dari sanksi yang diberikan perusahaan adalah sangat setuju yaitu 11 orang (26,19%), menyatakan setuju 24 orang (57,14%) kurang setuju 7 orang (16,67%) dan yang menyatakan tidak setuju tidak ada.

Kemudian tanggapan responden mengenai pimpinan perusahaan yang selalu memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya, dilihat table IV.14:

Table IV.14: Tanggapan responden mengenai kekatifan pimpinan perusahaan memberikan sanksi hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR).

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	10	23,81
Setuju	17	40,48
Kurang setuju	9	21,43
Tidak setuju	6	14,28
Jumlah	42	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table di atas, maka dapat diketahui bahwa mengenai pimpinan perusahaan yang selalu memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran adalah sangat setuju yaitu 10 orang (23,81%), setuju 17 orang (40,48%), kurang setuju 9 orang (21,43%), dan 6 orang (14,28%) menyatakan tidak setuju.

Kemudian tanggapan responden mengenai tepatnya sanksi hukuman yang diberikan sehingga dapat diterima karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya, dilihat table IV.15:

Table IV.15: Tanggapan responden mengenai ketepatan sasaran sanksi hukuman terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR).

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	10	23,81
Setuju	19	45,24
Kurang setuju	10	23,81
Tidak setuju	3	7,14
Jumlah	42	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan mengenai perusahaan yang sudah tepat sasaran dalam memberikan tindakan hukuman adalah sangat setuju yaitu 10 orang (23,81%), setuju 19 orang (45,24%), kurang setuju 10 orang (23,81%), dan 3 orang (7,14%), menyatakan tidak setuju.

Kemudian tanggapan responden mengenai sanksi hukuman yang diterapkan perusahaan kepada karyawan dilihat pada table IV.16 berikut ini:

Table IV.16: Tanggapan responden mengenai penerapan sanksi hukuman terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR).

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	11	26,19
Setuju	20	47,62
Kurang setuju	8	19,05
Tidak setuju	3	7,14
Jumlah	42	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table di atas, maka dapat diketahui bahwa mengenai sanksi hukuman yang diterapkan perusahaan adalah yang sangat setuju yaitu 11 orang (26,19%), menyatakan setuju 20 orang (47,62%), kurang setuju 8 orang (19,05%), dan 3 orang (7,14) menyatakan tidak setuju.

Dari table di atas, maka dapat di ambil rekapitulasi tanggapan responden terhadap sanksi hukuman yang diberikan perusahaan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya, yaitu pada table IV.17:

Table IV.17: Rekapitulasi tanggapan responden sanksi hukuman pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR).

Indicator Pertanyaan	Persentase (%)				Total Responden
	Sangat baik	Baik	Kurang baik	Tidak baik	
Pentingnya sanksi hukuman	8 (19,05)	25 (59,52)	9 (21,43)	- -	42
Tingkat motivasi karyawan dari sanksi hukuman	11 (26,19)	24 (57,14)	7 (16,67)	- -	42
Keaktifan pimpinan dalam memberikan sanksi	10 (23,81)	17 (40,48)	9 (21,43)	6 (14,28)	42
Ketepatan sasaran dalam pemberian sanksi hukuman	10 (23,81)	19 (45,24)	10 (23,81)	3 (7,14)	42
Penerapan sanksi hukuman	11 (26,19)	20 (47,62)	8 (19,05)	3 (7,14)	42
Rata-rata	(23,81)	(50)	(20,48)	(5,71)	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari table IV.17 di atas, maka dapat diketahui hasil rata-rata tanggapan responden yaitu masalah sanksi hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah baik dengan persentase 50%.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu S. P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Handoko, 2002. *Manajemen Dalam Organisasi Pemerintahan*, Jakarta: Penerbit Tiga Serangkai.
- Handiko. T. Hani, 2003. *Sumber Daya Manajemen Personalia Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Joewono. Heri, F.X, 2002, *Pokok-Pokok Kepemimpinan Abad 21*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet-1. Yogyakarta: Penerbit BPFE, Edisi Ke-4.
- Moekidjat, 1999. *Dasar-Dasar Motivasi*. Penerbit Alumni Bandung
- Mangku Negara. P. Anwar, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Prawira, Safary, Mangku, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, Jakarta: Ghalia Indisia
- Simamora. Hendry, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. Edisi- 11
- Saydam. Gauzali. Drs, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung.
- Siswanto. S. Bedjo, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Pendekatan Administrasi Dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian P. Sondang, 2002. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Terry, 2002. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada

Tohadi Achmad, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju

Winardi J, 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Wirakusumah. Arifin, 1999. *Ilmu Manajemen Dan Pengertian*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.

DAFTAR TABEL

Tabel I.1:	Jadwal masuk, istirahat dan jam keluar karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	3
Table I.2:	Absensi Kerja Karyawan PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	5
Table IV.1:	Tanggapan responden mengenai tingkat pengawasan pimpinan perusahaan terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	30
Table IV.2:	Tanggapan responden mengenai tingkat motivasi karyawan untuk lebih disiplin dengan pengawasan pimpinan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	31
Table IV.3:	Tanggapan responden mengenai keaktifan pimpinan perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	31
Table IV.4:	Tanggapan responden mengenai akibat pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	32
Table IV.5:	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Pengawasan pimpinan terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	33
Table IV.6:	Tanggapan responden mengenai pentingnya pemberian penghargaan disiplin pada karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	34
Table IV.7:	Tanggapan responden mengenai pernah tidaknya karyawan mendapatkan penghargaan dari perusahaan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	34
Table IV.8:	Tanggapan responden mengenai kepuasan penghargaan yang diterima dari perusahaan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	35

Table IV.9: Tanggapan responden mengenai pengaruh penghargaan dalam memotivasi disiplin kerja karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	36
Table IV.10: Tanggapan responden mengenai keaktifan perusahaan memberikan penghargaan dari kedisiplinan karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	36
Table IV.11: Rekapitulasi tanggapan responden terhadap penghargaan perusahaan Pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	37
Table IV.12: Tanggapan responden mengenai pentingnya sanksi hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	38
Table IV.13: Tanggapan responden mengenai motivasi karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja dari sanksi hukuman yang diterapkan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	39
Table IV.14: Tanggapan responden mengenai kekatifan pimpinan perusahaan memberikan sanksi hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	40
Table IV.15: Tanggapan responden mengenai ketepatan sasaran sanksi hukuman terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	40
Table IV.16: Tanggapan responden mengenai penerapan sanksi hukuman terhadap karyawan pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	41
Table IV.17: Rekapitulasi tanggapan responden sanksi hukuman pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) -----	42

DAFTAR QUESTIONER

I. Kata Pengantar

Kepada yang terhormat karyawan-karyawan yang melakukan aktivitas-aktivitasnya pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR) Pekanbaru. Dengan ini saya sampaikan bahwa dalam penulisan skripsi minor ini saya sangat memerlukan bantuan bapak/ibu untuk mengisi questioner ini.

Tujuan dari pengisian questioner ini adalah dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi minor) pada **Jurusan Manajemen Perusahaan, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**. Adapun judul proposal saya adalah **“Disiplin Kerja Dan Penerapan Sanksi Terhadap Karyawan Pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya (PDR), Pekanbaru”**. Jadi untuk pengumpulan data tersebut tidak ada maksud tertentu atau bersifat negatif, ini hanya untuk kepentingan ilmiah semata.

II. Identitas Responden

- Nama :
Jenis kelamin :
Pendidikan terakhir :
Lama bekerja :
a. Kurang dari 5 tahun
b. Antara 5 s/d 10 tahun
c. Antara 10 s/d 15 tahun
d. 15 tahun ke atas

III. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (x) pada pilihan yang dianggap paling benar.

IV. Daftar Pertanyaan

A. PENGAWASAN

1. Bagaimana tingkat pengawasan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada saudara/i dalam bekerja?

- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
2. Tanggapan saudara/i, dengan pengawasan pimpinan dapat memotivasi saudara/I untuk lebih disiplin?
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
3. Bagaimana pimpinan saudara/i di perusahaan selalu melakukan pengawasan?
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
4. Bagaimana tanggapan saudara/i, akibat dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan saudara/i di perusahaan?
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik

B. PENGHARGAAN

1. Menurut saudara, pemberian penghargaan disiplin karyawan itu sangat penting ?
- a. Sangat penting
 - b. Penting
 - c. Kurang penting
 - d. Tidak penting

2. Apakah saudara/i pernah mendapatkan penghargaan kedisiplinan?
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
3. Apakah saudara/i puas dengan penghargaan yang diberikan?
 - a. Sangat puas
 - b. Puas
 - c. Kurang puas
 - d. Tidak puas
4. Apakah penghargaan yang saudara/i dapatkan memotivasi saudara/i untuk meningkatkan disiplin?
 - a. Sangat mendukung
 - b. mendukung
 - c. Kurang mendukung
 - d. Tidak tidak mendukung
5. Menurut saudara/i, dengan disiplin saudara bekerja, pimpinan perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada saudara?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju

C. SANKSI HUKUMAN

1. Menurut saudara/i pemberian sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin itu penting?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju

2. Dengan adanya sanksi dapat memotivasi saudara/i untuk lebih meningkatkan disiplin?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
3. Pimpinan perusahaan tempat saudara bekerja selalu memberi sanksi ketika saudara/i tidak disiplin?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
4. Apakah saudara/i setuju, dengan pemberian sanksi hukuman di perusahaan saudara/i bekerja sudah tepat sasaran sehingga dapat dilaksanakan?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Tidak setuju
5. Apakah saudara/i setuju dengan sanksi hukuman yang diterapkan oleh perusahaan tempat saudara/i bekerja?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju